

CLACSO
#30

RED DE POSGRADOS DOCUMENTOS DE TRABAJO

Otredad solicitada:
reclutamiento y promoción
de *au pairs* latinoamericanas
ante la demanda de trabajo
del cuidado en Estados Unidos

Mirza Aguilar Pérez

2013

Aguilar Pérez, Mirza

Otredad solicitada : reclutamiento y promoción de au pairs latinoamericanas ante la demanda de trabajo del cuidado en Estados Unidos . - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2013.
E-Book.

ISBN 978-987-1891-82-5

1. Ciudadanía. 2. América Latina. I. Título
CDD 323

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Secretario Ejecutivo de CLACSO Pablo Gentili

Directora Académica Fernanda Saforcada

Estados Unidos 1168 | C1101AAX Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel. [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 |

<clacsoinst@clacso.edu.ar> | <www.clacso.org>



Colección Red CLACSO de Posgrados en Ciencias Sociales

Directores de la Colección

Pablo Gentili y Fernanda Saforcada

Asistentes del Programa

Anahí Sverdloff, Denis Rojas, Inés Gómez,
Alejandro Gambina y Lluvia Medina

Área de Producción Editorial y Contenidos Web de CLACSO

Coordinador Editorial Lucas Sablich

Coordinador de Arte Marcelo Giardino

El presente artículo es resultado de las reflexiones y el dialogo multidisciplinario que se llevo a cabo en la Primera Escuela Internacional de Posgrado MIGRARED. “Metodologías y prácticas de investigación sobre migraciones internacionales: contribuciones desde América Latina” realizada en la Antigua-Guatemala del 10 al 14 de diciembre del 2012 y auspiciada por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Ciencia y la Cultura (OEI - CAEU), el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) sedes Guatemala y Ecuador y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEIC).

Las opiniones vertidas en este documento son exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente expresan la posición de CLACSO.

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Red de Posgrados

ISBN 978-987-1891-82-5

Patrocinado por



Agencia Sueca de Desarrollo Internacional



Resumen

El presente artículo analiza como el programa de intercambio cultural au pair por un lado es marginado de los debates laborales internacionales y por otro representa un negocio redituable en un nicho específico de trabajo doméstico y de cuidado para los estados nacionales. Aunque el principal propósito del programa sea el cuidado infantil, el reclutamiento de au pairs latinoamericanas moviliza en las jóvenes aspiraciones educativas como la adquisición de la lengua inglesa a través de la inmersión en la sociedad estadounidense así como la posibilidad de viajar y tener un intercambio cultural. Mientras que a las familias en Estados Unidos se les oferta ayuda doméstica y cuidado infantil flexible y a bajo costo. Me centro en la producción de un discurso visual y en los estereotipos corporales, de género y culturales que se producen en torno a las participantes durante el proceso de selección. Es mi intención mostrar las fantasías económicas y coloniales que operan en los sujetos involucrados en estos programas.

Palabras clave: trabajo del cuidado, Estereotipo, Au pair, Cuerpo – labor, Inmigración.

“Requested Otherness: Recruitment and ‘Advertising’ of Latino Au pairs Facing Care Labor Demand in the US”

Abstract

This paper analyzes how the au pair cultural program is, on the one side, marginalized from the international labor debates and, on the other side, represents a profitable business within a specific niche for domestic work and care across national states. Although the main purpose of the program seems to be the selection and regulation of child-care, the program is presented as something else. The recruitment of latino au pairs mobilizes educational aspirations regarding the acquisition of spoken English through immersion in US culture and society as well as travel and cultural exchange. To the host families it offers a process to gain access to cheap and reliable “help” for child-care and domestic work. I

Mirza Aguilar Pérez: Candidata a Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco del área: Mujer y relaciones de género; Maestra en Sociología por el ICSyH – BUAP; Licenciada en Ciencias Políticas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Líneas de investigación: Feminización de los circuitos migratorios, Interseccionalidad, Trabajo doméstico y del cuidado, Feminismo poscolonial. Contacto: azrim13@gmail.com.

focus in particular on the production of a visual discourse and specific corporal, gender and cultural stereotypes by the program's participating agencies during the match. It is my contention that it is as important to analyze the international labor regime disguised as cultural exchange, as the veil covering it in order to get a better understanding of the specific colonial and economic fantasies animating the involved subjects.

Keywords: Care Work, Stereotype, Au Pair, Labor – Body, Immigration

Introducción

Estados Unidos de América ha transitado de un Estado de Bienestar a uno Post Fordista de economía neoliberal donde la flexibilidad económica exige menos seguridad y horarios laborales más prolongados. El crecimiento del trabajo asalariado de mujeres, la persistencia de la división del trabajo generizado y racializado, la disminución sustancial del apoyo estatal para la reproducción social y la privatización de los espacios de cuidado infantil ha dado lugar a una creciente demanda de trabajadoras domésticas y del cuidado inmigrantes (Chang, 2000; Hill Maher, 2003; Hondagneu – Sotelo 2011; Mattingly, 2001; Salazar Parreñas, 2001).

Sin embargo, las constantes restricciones, la criminalización de las trabajadoras inmigrantes con papeles o sin ellos y el endurecimiento de las políticas de contratación a raíz de la puesta en marcha de la Immigration Reform and Control Act (IRCA) en 1986 han activado un nicho de mercado que garantiza la rotación constante de mujeres jóvenes con el estatus de “no inmigrante” que atiendan las necesidades de cuidado infantil y algunas de las tareas del trabajo doméstico, este es el *programa de Intercambio Cultural Au Pair* o como la llama la Asociación Internacional Au Pair IAPA, por ser un negocio en ascenso, la *Industria Au Pair* (Cuartas Villa, en prensa).

Au pair es un término que viene del francés, y traducido quiere decir “a la par” o “(como) un igual”. Éste refiere a un programa de intercambio que ha devenido en una experiencia migratoria cada vez más común y que se ha extendido a nivel mundial, en el que participan principalmente jóvenes mujeres provenientes de un entorno urbano, con conocimiento de una lengua extranjera de entre 18 y 26 años, familiarizadas con las tecnologías de la información y la comunicación, solteras y sin hijas o hijos, que se incorporan en la dinámica de las familias de diversos países del primer mundo, como una “hermana mayor o hija mayor”¹, ayudando al cuidado infantil y cumpliendo tareas domésticas “livianas” a cambio de una experiencia cultural.

Las tareas del cuidado se tejen con el intercambio cultural provocando ambigüedad y tensiones cotidianas entre familias y au pairs. El proceso de elección (*match*) entre familias anfitrionas y au pairs está sesgado por relaciones genéricamente heteronormativas, racializadas y de clase. Por un lado las mujeres son estereotipadas y elegidas por ser supuestamente “cuidadoras” *per se*, mientras que por el otro se capitaliza el intercambio cultural como trabajo del cuidado a bajo costo.

Las au pairs poseen papeles que permite su estancia “legal” y su estatuto de no inmigrante es conveniente para normalizar el movimiento migratorio, por lo que esta categorización plantea algunas preguntas: ¿Cómo interroga el status de no inmigrante al Estado Nación? ¿Cómo contribuye a flexibilizar la figura de

¹ La promoción que se hace de las *au pairs* en las agencias que promueven el intercambio, es que la joven participante será un miembro más de la familia a quien delegar ciertas responsabilidades

la *au pair* el trabajo del cuidado a nivel internacional? y ¿Cómo estructura el género y la nacionalidad la demanda de cuerpos - labor?

En este artículo analizo la capitalización de este flujo migratorio, es decir, las condiciones de producción de ganancias económicas que genera el programa cultural *au pair* en las agencias “educativas” de colocación, así como la oferta diferenciada que realizan dichas empresas tanto para el reclutamiento de las jóvenes latinoamericanas para integrarlas a un intercambio cultural como para las familias anfitrionas a quienes se les ofrecen trabajadoras asequibles de un catálogo de sujetos “culturalmente diversos” y cómo se entretejen las ansiedades de las familias con la reproducción de jerarquías de clase, raciales y genéricas.

El capítulo está estructurado en tres partes, la primera refiere a los antecedentes del programa en Estados Unidos y problematiza la aparente falta de contradicciones del discurso oficial emanado de las agencias de colocación y del estado, en promocionar un intercambio cultural cuyo basamento es el trabajo del cuidado; en el segundo y tercer apartado analizo los discursos y las representaciones que surgen en las agencias de colocación para reflexionar sobre las implicaciones de la oferta diferenciada que tienen con ambos clientes y de qué forma las agencias como mediadoras reproducen estereotipos sexistas, raciales y nacionales marcando diferencias y jerarquías simbólicas entre las participantes que a lo largo del proceso de selección tendrán consecuencias materiales.

La metodología de la investigación fue de corte cualitativa. El registro etnográfico virtual así como la observación directa en reuniones informativas de las agencias me permitió acercarme a la información, dicho monitoreo se realizó de 2011 a 2013. La importancia de la virtualidad radica en la estructuración del campo, por ser uno de los principales medios de contacto entre agencias y participantes, resultó idóneo realizar observación en las páginas y analizar los discursos emanados de los documentos oficiales, redes sociales y blogs de cuatro agencias *Pro Aupair*, *Cultural Care Au Pair*, *Au Pair in America* y *Au Pair Care*; así como las opiniones de las madres y padres anfitriones vertidas en foros abiertos y públicos como el en sitio de *Au Pair Mom*.

Para acercarme a las experiencias de las *au pairs*, acudí a los relatos autobiográficos que escribieron veinte jóvenes² de diversas nacionalidades en blogs, con entradas variables que describen sus vivencias en las diversas etapas del intercambio, ya sea durante el proceso de elección de agencia, en el *match*, en la obtención de visa, en la escuela de entrenamiento, a lo largo de la estancia, durante un proceso de *rematch* o en la renovación del contrato y en el retorno.

Estas herramientas me permitieron evidenciar el contexto en que se está desarrollando la disputa por las representaciones sobre las jóvenes latinoamericanas que participan en el programa, además de mostrar los imperativos corporales y culturales a los que las *au pairs* son encauzadas para llegar a ser parte de aquellos trabajadores que Abdelmalak Sayad avizoraba como “cuerpos labor”.

Bienvenidas no inmigrantes

Entre las figuras migratorias emergentes que entretejen las cadenas globales de cuidado y a las que habrá que dedicar una profunda reflexión están las *au*

2 Los nombres de las jóvenes *au pairs* fueron cambiados para guardar el anonimato

*pair couple*³, las *granny au pair*⁴, los *manny*⁵, las *demi au pairs*⁶ y las *au pairs*, entre otras; será sobre éstas últimas en las que centre el presente análisis. El programa *au pair* se popularizó en Europa Occidental después de la Segunda Guerra Mundial y se fijaron lineamientos en la legislación europea desde 1969 con el “Acuerdo Europeo sobre la Colocación ‘Au pair’”⁷, que actualmente rige el intercambio *au pair* en países de la Unión Europea. El programa se internacionalizó en los años ochentas y ahora agencias como la Asociación Internacional de Au Pairs (IAPA por sus siglas en inglés) cuenta con presencia en cuarenta y cinco países.

Los estatutos sobre la permanencia y regulación del programa *au pair* han cambiado tanto en Europa como en Estados Unidos a través del tiempo. En 1961 el gobierno estadounidense autorizó la creación de la visa J-1 bajo la rubrica del intercambio cultural y auspiciado por el tratado de “Educación mutua e Intercambio cultural”⁸. La creación de este tipo de visado, se relaciona con los usos políticos y pedagógicos que tienen los controles de documentos, ya que éstos han sido parte del “proceso de institucionalización de la idea del Estado-nación en tanto que unidad etnocultural homogénea; un proyecto que necesariamente conlleva esfuerzos para controlar los movimientos de personas” (Gil Araujo, 2009:14).

De 1986 a 1987 en Estados Unidos se lanzó como programa piloto el intercambio cultural *au pair*, la ley estadounidense permitía a las familias hospedar a jóvenes extranjeras en su casa “buscando oportunidades recíprocas para la juventud americana” (Delaney, 1994:312), en esa única edición las participantes extranjeras que se permitían eran las provenientes de los países de Europa Occidental.

Después de calificar el primer año, en 1987, la Agencia de Información de los Estados Unidos (USIA, por sus siglas en inglés) calificó negativamente al programa y se aconsejó interrumpir su desarrollo ya que encontraba carencias en el estatuto y la regulación, según su informe⁹:

El programa *au pair* ha sido evaluada por un panel de revisión inter agencia por seis meses, el panel encontró ‘Las *au pairs* están trabajando más de 45 horas a la semana y se concluye que el programa es un programa de trabajo de tiempo completo de cuidado infantil y no una forma válida de intercambio cultural o educativo’. Aparentemente muchas familias hospedan *au pairs* y las tratan como sustituto de sirvientas domésticas más que un miembro de la familia. (Delaney, 1994:317) (Traducción mía).

3 Las *couple au pairs* son parejas jóvenes de 18 a 30 años que mantienen una relación y que deciden viajar juntos como parte de una experiencia cultural a cambio de “ayuda” en el hogar y en cuidado infantil.

4 Las abuelas *au pairs* son mujeres de 40 a 65 años que – según los promocionales de las empresas – “gustan de la aventura”, y que ayudan al cuidado infantil a cambio de viajar el extranjero, “cambiar su panorama” y “sentirse bienvenida, necesitada, y/o valorada” (<http://www.theflyinggranny.com/>).

5 Significa *Male au pair* que literalmente es *au pair* masculino, es decir, un joven de 17 a 26 años que como parte de un intercambio cultural, provee ayuda en el cuidado infantil y en las labores domésticas.

6 Es un intercambio de media jornada destinado a jóvenes de entre 18 y 30 años que no reciben dinero de bolsillo puesto que el intercambio consiste en alojamiento y comidas a cambio de ayudar a la familia con los niños 20 horas a la semana y supuestamente tienen más tiempo libre para tomar algún curso.

7 También conocido como “Tratado de Estrasburgo”

8 En 1961 se aprueba la *Fulbright-Hays Act* oficialmente conocida como *Mutual Educational and Cultural Exchange Act* cuyo propósito era incrementar el entendimiento de la gente de Estados Unidos con las personas de otros países por medio del intercambio educativo y cultural.

9 “Statement of Policy Regarding Exchange Visitor Au Pair Programs, supra note 48, at 46,676” en Delaney, 1994:317

Según Kathleen Delaney, los detractores del intercambio arguyeron que el componente de cuidado infantil subsume al componente educativo y cultural. Sin embargo, afirma “otras formas de intercambio cultural continúan operando con mucho menos actividades culturales y educativas. Por ejemplo, los jóvenes extranjeros que trabajan en los campamentos de verano” (1994:317).

A pesar de la evaluación, entre 1988 y 1990, el Congreso de Estados Unidos aprobó una legislación autorizando el programa y designando a la *USIA* como administrador; en 1997 el Congreso otorgaría una extensión permanente al programa que hoy sigue vigente y se modificó la regla sobre el origen de las participantes, éste se diversificaría (modificación 48, 4676), lo cual permitió a “las proveedoras de cuidado provenientes de países en desarrollo como naciones de la cuenca del Pacífico y de los vecinos de Centro y Sur América, emplearse temporalmente mientras se borraba el sistema eminentemente eurocéntrico del programa” (Delaney, 1994:323).

Ahora se promueve el intercambio cultural *au pair* como una opción flexible, asequible y barata de cuidado infantil y las agencias promocionan ventajas comparativas imperdibles ante los centros de cuidado infantil y las niñeras, a bajo costo y con más oportunidades para las familias. ¿Cómo se dio el cambio?

Estados Unidos como otros países de Europa experimentó entre 1970 y 1980 su representación más baja de trabajadoras domésticas en el mercado de trabajo, para crecer de nueva cuenta a fin del siglo XX sobre todo como un nicho ocupado por las trabajadoras inmigrantes latinoamericanas. Marina Ariza (2011) sostiene que las tendencias económicas y demográficas dieron un giro que condicionó estos cambios, “en el caso de Estados Unidos, las necesidades de servicios de cuidado infantil han desempeñado un papel decisivo, con un incremento sistemático desde 1980. El principal motor detrás de dicho aumento ha sido la mayor participación económica de las mujeres con hijos, casadas o no. A ello se unen los cambios en la estructura familiar. Los hogares de jefatura femenina con hijos, cuyo número se triplicó entre 1970 (3,4 millones de familias) y 2003 (9,9 millones), figuran entre los mayores demandantes de servicios de guardería y cuidado infantil” (Green Book, 2004 en Ariza, 2011:7).

El adelgazamiento en la esfera de la reproducción social causadas por las reformas estructurales neoliberales (Chang, 2000) aunado a las tendencias demográficas contribuyen en gran medida a ampliar el mercado de trabajo del cuidado y del trabajo doméstico en Estados Unidos. Es de suma importancia ver la composición genérica y étnica de las tendencias en la primera década del siglo; en la composición genérica el trabajo doméstico y del cuidado es eminentemente femenino, tendencia histórica que se apuntala con los cambios económicos.

Se destaca de igual forma al inicio del siglo XXI, el origen hispano predominante en este nicho de mercado, “el 84,2% de todas las trabajadoras inmigrantes en el servicio doméstico había nacido en algún país de América Latina, principalmente en México (34,6%) o América Central (28,4%) (...) en 2002, el 84,2% de las trabajadoras domésticas nacidas en Estados Unidos era de origen hispano” (Ariza, 2011:12).

Tradicionalmente en Estados Unidos, el trabajo doméstico y del cuidado ha sido un mercado de trabajo en el que la migración -interna e- internacional ha tenido una gran relevancia, podría decirse que guarda un “nexo estructural” (Ariza, 2011:18) con dicho nicho laboral. El incremento de la demanda de trabajadoras domésticas en Estados Unidos se ha resuelto, precariamente, con la contratación entre particulares de mano de obra inmigrante femenina (Anderson, 2000, 2001, 2007, Ariza, 2011; Cox, 2006).

Las agencias “educativas” *au pair* actualmente se vinculan al nexo entre migración internacional y trabajo doméstico y del cuidado, de una manera similar. El programa *au pair* como intercambio cultural recíproco está anclado en un discurso oficial legitimado por los Estados y por las agencias educativas

que lo promocionan. El programa se califica como intercambio desde la visa que se otorga, que es la J1. Esta visa entra dentro de la categoría “visitante de intercambio no inmigrante” que se emite únicamente a jóvenes extranjeros que realizan actividades de estudio y de trabajo temporal en Estados Unidos.

Las *au pairs* no son consideradas inmigrantes desde esta lógica ya que es un programa temporal (la duración es de sólo un año con posibilidad a otro de extensión). Sin embargo las trayectorias migratorias de algunas de las participantes demuestran que una vez terminada la estancia en Estados Unidos, reinician el programa en otro país y continúan hasta que la edad lo permita¹⁰.

Pensar al intercambio cultural desde los discursos oficiales no permite evidenciar las relaciones jerárquicas de poder que atraviesan en la cotidianidad al programa, sobre todo en lo que se ha llamado el ámbito familiar y lo que para las empresas es libre de contradicciones. El programa *au pair* promueve un intercambio, que no es calificado como migración o trabajo, tal como afirma la normatividad estadounidense; pero para autoras como Bridget Anderson (2000; 2004) y Rosie Cox (2006) se debe pensar la categoría *au pair* como migrante temporal asalariado y no como visitante de intercambio.

En el caso de las *au pairs* se puede observar la operatividad de una duplicidad estatal (Nelson, 2004), esto es, el Estado criminaliza a la mano de obra no calificada generalmente pauperizada que entra a Estados Unidos en busca de un trabajo remunerado y les denomina inmigrantes ilegales, mientras que en un juego dúplice legítima y promueve la migración de mujeres calificadas para cubrir trabajo doméstico a muy bajo costo y se reitera su carácter de no inmigrante.

El programa *au pair* como intercambio cultural recíproco está anclado en un discurso oficial legitimado por los Estados y por las agencias educativas que lo promocionan. Tanto en el Tratado de Estrasburgo como en la normatividad norteamericana se estipula que las personas colocadas como *au pairs* no son estudiantes, ni trabajadoras, ni turistas y tampoco inmigrantes ya que son participantes de un “intercambio cultural muy especial” (IAPA, 2013). A pesar de la ambigüedad que esto genera sobre el estatus de las participantes, para el análisis éstas se rigen en términos de extranjería, es decir, las *au pairs* a pesar de la negación que define sus actividades, no son ajenas a los mecanismos de control migratorio.

Según el análisis de Eduardo Domenech sobre las dicotomías nacional/extranjero y legal/ilegal recae la visión de Estado sobre las migraciones: “la imposibilidad del propio Estado- nación para pensar y regular la migración a través de políticas que no estén sustentadas en la división nacional/extranjero, pero sobre todo, en la división legal/ilegal” (Domenech, 2011:34).

La inmigración “es construida como problema fundamentalmente a partir de la ilegalidad que se le adscribe” (2011:33) y siguiendo a Nicholas de Genova “la ilegalidad migrante (...) es un efecto ideológico de una formación discursiva que abarca el debate y la lucha política” (2005:228). El férreo control migratorio que tiene Estados Unidos hacia México, también es definido en esos términos, siguiendo Sayad (1998),

el discurso sobre el inmigrante y la inmigración establece una relación indefectible con otros objetos o problemas para poder hablar de su objeto: solo a través de los diferentes problemas a los cuales son asociados es que los inmigrantes pueden ser “nominados, captados y tratados (en Domenech, 2011:34)

10 Cabe destacar que en países como Noruega, Suecia y China se permite obtener la visa como *au pair* hasta los treinta años y en algunos casos, si la familia lo autoriza, pueden ampliar la edad hasta los treinta y cinco.

Las *au pairs* son extranjeras “no inmigrantes” como señala la Visa J1 estampada en su pasaporte. La importancia del término radica en cómo se formula el dispositivo migratorio y es que como señala Sandra Gil Araujo,

La categoría *inmigrante* no es una consecuencia de los hechos, sino una decisión clasificatoria. No emana de la naturaleza de los movimientos de población, es el resultado histórico de la imposición de determinada forma de visión y división que promueve un tipo de políticas que mientras restringen y problematizan ciertos movimientos de población, facilitan y normalizan otros (Gil Araujo, 2009:17)

Es así que la visa J1 permite nominalmente ser parte de un intercambio cultural como es el caso de los estudiantes de intercambio en escuelas y universidades. Sin embargo existen ciertas actividades que son agrupadas en el mismo rubro que naturaliza el trabajo como una actividad lúdica que no amerita remuneración “real”. Tal es el caso de las *au pairs* y sus variantes, pero también de otros participantes de los programas culturales como los consejeros de los campos de verano.

La dificultad para obtener una visa para viajar podría ser una de los aliados para integrarse al programa *au pair*, ¿pero es la única motivación? Podría contestar negativamente y es que al explorar las experiencias de las participantes se evidencian matices y contradicciones que enriquecen el análisis. A continuación examino el reclutamiento y la promoción de las agencias y la forma diferenciada en que se presentan a las postulantes latinoamericanas y a las familias anfitrionas estadounidenses.

Las agencias reclutando *au pairs*

Las agencias educativas que promocionan el programa *au pair* como un intercambio cultural en Latinoamérica, ofrecen a las participantes una posibilidad de viajar a Estados Unidos al integrarse a las familias norteamericanas, aprender el “american way of life” y colaborar con éstas con ayuda ligera con los niños y sus necesidades. La idea del intercambio cultural horizontal así como la oportunidad de incrementar su curriculum al cursar seis créditos obligatorios en un *Community College* o en alguna universidad es para muchas participantes una expectativa a cumplir. La familia anfitriona tiene que proveer a la *au pair* de un “pocket money”¹¹ semanal, además de manutención, alojamiento y una contribución total de no más de 500 dólares para tomar un curso.

Las agencias promocionan uniformemente la idea del sueño americano en Latinoamérica pero en los países en los que aparecen más activos son: Argentina, Brasil, Colombia y México en cuya propaganda invariablemente presenta al programa como “una aventura”, en la que no sólo se puede ganar experiencia con un trabajo internacional sino que es la oportunidad para “perfeccionar la lengua inglesa, para volverse más independiente, adquirir más confianza y crear recuerdos para toda la vida” (CCAP, 2013). Tanto en las páginas de internet como en la publicidad impresa los colores que predominan son los tonos pastel, apareciendo en primer plano mujeres jóvenes sonrientes con niños tiernos (disfrazados o en pleno abrazo) y más adelante imágenes de paisajes urbanos e iconografía emblemática como los taxis amarillos, los rascacielos o las pantallas gigantes del centro de Manhattan o el extremo contrario imágenes de suburbios apacibles.

11 En el contrato *au pair* en inglés no se menciona la palabra salario, ya que no es un trabajo remunerado reconocido por lo que se usa el término “pocket money”, algunas páginas latinoamericanas que promocionan el programa, lo traducen como propina o ayuda; aunque algunas agencias lo usan indistintamente como pago o salario.

El discurso publicitario de las empresas educativas en México centra muchas veces sus esfuerzos en captar estudiantes universitarias o egresadas para reclutarlos en su programa, es usual que en las pláticas informativas que se realizan sea presentado un video promocional en inglés y que mencione “estamos buscando a alguien especial, alguien positiva y aventurera y que ame a los niños (...) alguien que ame experimentar el sueño americano, ¿Eres tú? Entonces eres la candidata perfecta para ser una Cultural Care Au Pair” (CCAP, 2008). Si bien se centran en las actividades que habrían de realizar, el énfasis está en la oportunidad de viajar y en ganar experiencia internacional.

Al postular al programa juegan otros factores como el afecto ya que para muchas de las participantes opera el discurso acerca que el programa permite “ser una más de la familia” y es que durante el proceso de selección (*match*) inicia un proceso de enamoramiento (romántico) con la familia para decidir con quién les gustaría relacionarse. Tal como lo narra Cristal, la espera de la llamada entre participante y madre anfitriona y el gusto por conseguir un “perfect match”

Y RESULTÓ.... el martes en la mañana me llamaron de EU y pude hablar con la *HOST MOM*. Yo estaba en el trabajo, así que me preguntó si prefería que me hablara más tarde y le dije que sí. Después estuve toda la mañana con dolor de estómago... pues sabía que me hablaría pero no sabía en que momento... hasta llegué a arrepentirme de haberle pedido que hablara más tarde. En cuanto llegué a mi casa mi hermano me dijo que había hablado a la casa y que a las 3:00 volvería a llamar. Llegó la hora y al mismo tiempo la emoción. Platicamos unos 20 min mi *Host Mom* y yo, y cada cosa que me decía más me gustaba la idea. Después hablé con su *AuPair* actual y me dijo puras cosas lindas de la familia. Cuando colgamos terminé con una sonrisa en la cara. A partir de ahí 3 días nos estuvimos mandando correos, y créanme, mientras más leía sobre la familia, más me gustaba. Así que pensé “no tengo porque esperar más tiempo, esta familia me encanta, tienen todo lo que yo pedía para mi *Host Family*, y si les digo que no, dudo encontrar una familia que me guste tanto como esta (Cristal, blog 2011)

Los niños y los padres hablan en las entrevistas, creando una atmosfera de amabilidad y empatía, que refuerza la sensación de “cariño” como que los niños te “manden besos” o qué te digan que “preguntan por ti”. El “enamoramiento” entre la familia y la *au pair* se da lentamente en el discurso con alusiones cada vez más frecuente de adjetivos posesivos como “mis niños”, “mi HM”, “mi HD” o mis “HK”¹², también a través de regalos para apuntalar la relación, como en el caso de Brenda “En mi cumpleaños me mandaron unas flores y un vestido hermoso que me llegó hasta mi casa” (Brenda, blog 2011) o en el caso de Lorena,

Estaba en un bar por ahí festejando el cumple de una amiga, que cumple años un día antes que yo, cuando recibí una llamada de una florería, me habían mandado un arreglo de flores, pero que se habían olvidado de darle la colonia y el pobre señor estaba bien preocupado :)

jaja total que le pasé la dirección y me preguntó que si habría alguien para recibir las en 15 o 20 minutos y le dije que sí. Antes de que le pudiera preguntar de parte de quien, me colgó y yo con la duda. Le marqué a mi mamá para que estuviera atenta a recibir las flores y que creen!! Eran de mi HF!!! Me hicieron el día, la semana entera,

12 HM refiere a la mamá anfitriona (Host Mom), HD es papá anfitrión (Host Dad) y HK remite a los niños anfitriones (Host Kids)

aunque a mi HM no le gustó que me hayan llegado un día antes :) (Lorena, blog 2011)

Pienso al afecto como la sustancia de este tipo de interacción, “contrario a la emoción, el afecto es definido por su carácter relacional y no puede ser reducido a un sentimiento internalizado” (Mezzandra, 2005:1). Las *au pairs* generalmente se sienten comprometidas a ser “miembros de la familia” integrales y cariñosos, desde el inicio se busca la reciprocidad, casi en todos los casos las jóvenes llevan regalos a las familias anfitrionas.

El desarrollo de vínculo afectivo desde el *match* es algo que se promueve desde la agencia hacia las *au pairs*, sentirse como parte de la familia, hacerse amigas de los padres y de los niños; incluso se integran a sus redes sociales después de la primera entrevista “también les cuento que la mamá me pidió que la agregara en facebook xD fue muy gracioso, y ya me puse a ver más fotos de los niños, me muero por conocerlos están preciosos los cuatitos (niño y niña) y la pequeña, :D” (Lucia, blog 2012).

Lo que puede traducirse en estrechar el vínculo afectivo o en un monitoreo frecuente de las actividades del futuro prospecto de *au pair* por parte de la familia. En las pláticas informativas, se les sugiere que durante su proceso de selección cuiden sus publicaciones en Facebook¹³, que sean menos “antreras”¹⁴ (Diario de campo, 27 de agosto 2011), para que los padres de familia puedan confiar en ellas como cuidadoras y es que no hay que olvidar que “las conexiones emocionales son también sitios de poder” (Cox, cfr:26) y es que el afecto en las relaciones entre empleadoras y empleadas está mediado por relaciones jerárquicas, que en el *match* no son tan notorias.

En la forma de aplicación se les pregunta a las *au pairs* si tendrían problemas en realizar una estancia con parejas interraciales, judíos o del mismo sexo, padres o madres solteras, pero no se cuestiona a la “familia tradicional”: blanca, heterosexual y protestante. Para la definición de familia en este estudio, me remito a la idea de que la familia “no es una cosa concreta que tiene que llenar necesidades concretas, sino un constructor ideológico con implicaciones morales” (Collier, et. al., 1997:79) que han sido a su vez, sesgados por el género, el racismo y la clase; así que la retórica de “ser parte de la familia” entraña suspicacias. Para Bridget Anderson este tipo de discurso, “obscurece las relaciones asimétricas en el cuidado remunerado” (2000:123).

Y es que el trabajo doméstico asalariado no es considerado un trabajo real, se realiza en la denominada esfera privada y las contradicciones y tensiones son resueltas “entre mujeres” a decir de Judith Rollins (1985), quien demuestra que las empleadoras, a pesar de tener un discurso maternalista, de pertenencia familiar etc., son las que “marcan el tono de la relación” (1985:232).

Otra ventaja que promueven las agencias para atraer la atención de las jóvenes es ofrecer su escuela de entrenamiento en Nueva York (NY), la metrópolis como gancho es efectivo, en casi todos los casos la emoción de arribar a Estados Unidos se ancla en el imaginario de la ciudad, aunque las *au pairs* vayan a otro estado o a un suburbio muy apartado, la mayoría hace referencia al anhelado *tour* y a la semana en la escuela de entrenamiento en Nueva York¹⁵.

En algunos blogs como el de Sap (2011) después de saberse aceptada por una familia en New Jersey, realizó una ficha detallada de historia y lugares emblemáticos de NY y enlazados a videos del *soundtrack* de las películas de “Sex and the city”¹⁶. Otras participantes hacen mención a otras series que

13 Red social virtual en la que se comparten publicaciones, noticias y fotografías.

14 El término antreras, refiere a alguien que gusta de salir de fiesta a algún centro nocturno (antro).

15 Antes de llegar a las casas de las familias anfitrionas, las participantes se capacitan en Nueva York en cuidado infantil, primeros auxilios y solución de conflictos.

16 Serie estadounidense (1998 a 2004) cuya trama se centra en la vida de cuatro mujeres en Nueva York

configuran el imaginario, como Cristal que mencionaba que deseaba estar en NY en “Thanksgiving Day” “Les juro que desde que vi un capítulo de FRIENDS¹⁷ en el que hablaban del desfile me juré a mi misma estar ahí” (Cristal, blog 2011).

La aventura ofrecida por las agencias como intercambio cultural, donde se puede ser turista, ser parte de la familia, viajar y conseguir dinero es cuestionable, pero ¿cómo hacerlo sin pensar a las participantes del intercambio como víctimas de la publicidad? Algunos de los relatos encontrados en los blogs permiten observar que las participantes son consientes del trabajo al que se enfrentarán y el papel lucrativo de las agencias de colocación, como el caso de Julia quien comenta,

Hace poco encontré un comentario que decía algo como: “¿Por qué Cultural Care se hace rico con el trabajo de las au pairs que explota?”. La publicación fue eliminada, así que disculpen la falta de citación textual. Para no hacerles el cuento largo, la publicación recibió una cadena de comentarios de tipo: “Nos tienes envidia.” (...) ¿Por qué las personas no entienden que Cultural Care de EF es una empresa rentable? ¿Cuál es el problema de que ‘tu sueño’ sea ‘su negocio’? ¿Saben de alguna empresa que sobreviva en el mercado con sólo cumplir los sueños de los demás? No, ninguna. Para eso hay asociaciones civiles no lucrativas. Niñas, seamos honestas: CC nos presta el mejor servicio, nuestras representantes (o al menos la mía) son verdaderamente amables, nos ayudan a cumplir metas personales a través de un programa que, para mi gusto, está perfectamente diseñado y facilita muchísimo la labor, y nos acompaña durante todo nuestro año en el extranjero; pero es su trabajo. Es su negocio. Ellos reciben una cuota tanto de la familia como de la au air, y según entiendo, reciben un porcentaje del total que la familia paga por la au pair durante el año; así que sí, es cierto, Cultural Care gana mucho más que la au pair. Y sí, en términos coloquiales, podríamos decir que ‘se hace rico con el trabajo de la mexicana-alemana-bolivariana-kosoviana-tailandesa-cualquier nacionalidad en cuestión’. ¿Pero cuál es el problema? Pero entiéndanselo: por nuestro propio pie, el camino es ocho mil quinientas treinta y seis veces al cuadrado más difícil. ¡Y a ninguna au pair le interesa vivir de nanny! Si eso quisiéramos, no necesitaríamos viajar a otro país para hacerlo. (Julia, blog 2011).

A través de los blogs se puede apreciar que a menor edad las participantes discrepan menos con la agencia o parafrasean su discurso antes de la estancia con la familia, después varían las percepciones. En el caso de las participantes con más edad como Julia, que en ese momento acababa de egresar de una licenciatura, desde el match se mostraba más reticente a la idea del sueño y sabía de antemano que existe una ganancia de por medio “¿Cuál es el problema de que ‘tu sueño’ sea ‘su negocio’?” la pregunta es pertinente y compleja, habla del contexto, de los valores de competencia y acumulación promovidos por el neoliberalismo.

Pero hay otra cosa, cuando dice “a ninguna au pair le interesa vivir de nanny! Si eso quisiéramos, no necesitaríamos viajar a otro país para hacerlo”, refiere a las expectativas y aspiraciones que el viaje ofrece y establece un distanciamiento simbólico con la ocupación de niñera, no es su intención ejercer el trabajo del cuidado permanentemente, es una etapa. Pero ¿cómo distanciarse del trabajo del cuidado cuando eso es lo que se ofrece a las familias?, sólo relacionando los cambios estructurales con la subjetividad se puede avanzar en el análisis sobre el reclutamiento y la configuración del campo.

17 Serie estadounidense (1994 a 2004) que gira en torno a la vida de cinco amigos en Nueva York

Las agencias promocionando *au pairs* ante las *Host Families*

A las familias se les oferta el programa como una opción de calidad al cuidado infantil a bajo costo, asequible y flexible. Entre 15 y 16 dólares por hora es el salario promedio de una nana/niñera capacitada en primeros auxilios y desarrollo infantil. Mientras que el intercambio *au pair* cuesta en promedio 7 dólares la hora, lleva consigo más y mejores ventajas, según las empresas “educativas”: un costo semanal promedio de 350 dólares (195 dólares como compensación para la *au pair*, el resto por la comisión de la agencia), un proceso de selección riguroso, asistencia con las labores domésticas como lavandería de los niños, arreglo de cuartos y la elaboración de alimentos.

Las ventajas comparativas que presentan las agencias, a las familias – empleadoras, muestran que no sólo son competitivas frente a las niñeras, sino ante centros de cuidado infantil privados. Agencias como *Cultural Care Au Pair* afirman que los servicios que ofrecen serán menos costosos respecto a los 445 dólares que costaría este tipo de cuidado infantil tiene las ventajas ya mencionadas sobre las niñeras y una más: cuidado puertas adentro que provee de “la conveniencia y paz mental de saber que tu cuidadora está cerca” (CCAP, 2013).

A los padres anfitriones se les ofrece disponibilidad de tiempo completo de las *au pairs* incluso en los días más difíciles, como ejemplo, la agencia *Au Pair Care* (2013) asegura que una desventaja de los centros de cuidado infantil privados es que no aceptan a los niños enfermos y que a su vez, dejarlo en uno, contribuye a su exposición a gérmenes que podrían enfermarlo; con el alojamiento de una *au pair* se garantiza el cuidado puertas adentro y por ende cuidado a horas discontinuas que no interfieran con las ocupaciones de los padres.

Una de las promesas del programa al evitar contratar una niñera es la oportunidad de olvidarse de las negociaciones salariales y es que se ofrece un costo unificado y sin sorpresivos cambios, además de obtener una intermediaria (ya sea una coordinadora local o un consejero, según sea la empresa) en caso de problemas. En este punto salen de escena los de por sí pocos sindicatos, centrales obreras y organizaciones que pugnan por los derechos de las trabajadoras domésticas y del cuidado. El arreglo particular queda en manos de un medio controlado y con múltiples ventajas para el empleador y no sólo eso, las agencias brindan orientación a los padres para marcar límites “amigables”, como tener control del tiempo, por ejemplo establecer un toque de queda (Robinson, 2009) o maximizar el tiempo de la *au pair* en la casa a través de la elaboración de una lista de labores domésticas y del cuidado (Robinson, 2010).

También existen sitios que se dedican a aconsejar a las madres de familia para resolver conflictos, como en el sitio *Au Pair Mom* (2011) cuyos foros casi siempre versan sobre preguntas de ¿Cómo hacer que la *au pair* se queden en casa los fines de semana? Sobre intervención en su vida personal, por ejemplo ¿Qué hacer si mi *au pair* está saliendo con el mejor amigo de mi esposo? O consejos para escoger una *au pair* para evitar a una princesa¹⁸.

Si para las *au pairs* elegir *Host Family* es un proceso que se basa en la simpatía o en la comunicación que pueda desarrollarse, las familias anfitrionas poseen información detallada sobre las participantes, desde el expediente que contiene su historial médico hasta si está dispuesta a vivir con mascotas, además de sus referencias de cuidado infantil y su apariencia.

Además del trabajo del cuidado puertas adentro cuyas tareas incluyen: transportación de niños en auto particular, disponibilidad para cubrir las noches y algún fin de semana entero, capacidad para organizar actividades apropiadas para todas las edades, pasear a las mascotas, posibilidad para viajar con la familia y para cambiar el horario de trabajo según le acomode a la familia. Más la atención de la empresa que incluye soporte de coordinadoras locales para

18 Ver: <http://aupairmom.com/how-to-avoid-a-princess/2009/09/26/celiaharquail/>

mediar conflictos o ayudar con un proceso de *rematch*¹⁹ y algunas agencias ofrecen un centro de atención telefónica y en línea de 24 horas por si se suscita alguna emergencia. Y como un extra la oportunidad de un intercambio cultural, es decir, que los niños tengan contacto con una nueva cultura, lenguaje y un nuevo estilo de vida.

Mientras a las *au pairs* se les ofrece una experiencia cultural, a los padres de familia se les ofrece un servicio de cuidado infantil flexible y a bajo costo de acuerdo a sus necesidades, por lo que se pueden encontrar videos promocionando a las participantes en línea de la empresa *Au Pair Care* como *Making Parenthood a Little Easier* (2011a) o *AuPairCare - Childcare That Fits Your Lifestyle, Timing, Budget and Children* (2010), así como empresas como *Cultural Care Au Pair* quien oferta *Flexible childcare for less than \$8 per hour!* (2011).

El trabajo doméstico institucionalmente se ha definido a partir de ciertas tareas referentes al mantenimiento y reproducción de ámbitos privados, como lo ha hecho la Organización Internacional del Trabajo (en D'Souza, 2010:11). Sin embargo, no sólo puede definirse a partir de las actividades, ya que como demuestra Rhacel Salazar Parreñas a partir de su trabajo, el trabajo doméstico "es una ocupación inherentemente opresiva" (2001:163).

Las familias anfitrionas no sólo buscan trabajadoras del cuidado calificadas en las *au pairs*, eligen también a partir de imágenes "deseables" socialmente construidas ligadas a patrones de belleza racializados, generizados y que exigen una disciplina corporal específica: a las participantes se les pide llenar un perfil en Internet, que sirve como una especie de catálogo donde las familias receptoras pueden escoger. Las empresas recomiendan que en las fotografías del perfil las mujeres aparezcan sonrientes, "decentes" y que luzcan bien con niños y niñas (Aguilar Pérez, en prensa). Otra de las preocupaciones de las familias anfitrionas es que la *au pair* cumpla el papel que promete la empresa que es el de fungir como una "role model", es decir, como una figura a seguir y adecuada para la formación de sus hijos, por eso es común encontrar en foros preguntas sobre los problemas de hospedar *au pairs* obesas o con desórdenes alimenticios, ya que éstas difieren del ideal de belleza y salud.

En la entrada "Franca e incomoda cuestión: Escoger *au pairs* obesas" (traducción mía) (Au Pair Mom, 2011) una madre anfitriona aborda los inconvenientes sobre cómo sobrellevar los hábitos alimenticios de las *au pairs* con sobrepeso, su preocupación de que no tengan las habilidades atléticas requeridas para organizar actividades al aire libre para entretener a los niños y sobre la posibilidad de que sea incapaz de realizar amigas *au pairs* de la cuadra por que éstas son delgadas. En esta entrada en particular, hay 105 comentarios en los que la opinión es dividida, pero cuya centralidad es sintomática acerca de la corporalidad deseada por las familias y su posibilidad de intervenir en ésta.

A la centralidad del cuerpo se le suman los estereotipos sexistas y nacionales que se reproducen en el proceso de selección, ya que es una constante que "la evaluación de la calidad del cuidado infantil en términos de nacionalidad o raza de la trabajadora sea una característica estándar" (Bakan y Stasiulius, 1995:310).

Empresas como Au pair Care, CCAP o APIA ofrecen especialistas en cuidado de niños menores de dos años sin distinción de nacionalidad, lo único que interviene es la cantidad de dinero requerida; entran en juego las habilidades, la experiencia comprobable con niños, el entrenamiento obligatorio en primeros auxilios, desarrollo infantil y del cuidado. Pero existen otras agencias como *Pro Au Pair* cuyo nicho de mercado se construye a partir de la "exclusividad", es decir, sólo contacta a participantes de países de Europa Occidental

19 Cambio de *au pair* antes de finalizar el tiempo acordado, sea por incompatibilidad o cualquier otra razón.

y oferta “calidad” al reclutar únicamente enfermeras, pedagogas y profesoras especialistas en cuidado infantil.

Es un lugar común encontrar en las descripciones de las empresas la exaltación de ciertos atributos de las jóvenes provenientes de Latinoamérica, a las mexicanas se les exalta por serviciales, a las brasileñas por su inagotable fuerza y alegría, a las colombianas por sus modales ejemplares y a las venezolanas por ser extrovertidas y sonrientes, pero con un común denominador “son cálidas con los niños”, afectuosas y cuidadosas. En los foros de las familias con la pregunta ¿cuál es la mejor procedencia de las *au pairs*? Hay respuestas como “si quieres orden y eficiencia consigue una *au pair* alemana, pero si quieres que los niños se sientan amados trae a las latinas” (Au Pair Mom, 2012) (Traducción mía).

La distinción entre participantes, produce jerarquías; las diferencias y los beneficios entre culturas se promocionan como algo estático, las representaciones nunca abandonan el ámbito de la otredad, desde “una articulación de la diferencia contenida dentro de la fantasía de origen y de identidad” (Bhabha, 2002:92) y posiciona de nueva cuenta al sujeto en una posición fija y atemporal, con una cultura estática y referencial a través de un discurso estereotipado que da forma, en este caso, al “intercambio cultural”.

La creencia extendida por los discursos sobre la inamovilidad de la disciplina alemana o la calidez latina produce efectos materiales en la colocación, en las “condiciones laborales y salarios”, ya que tanto las trabajadoras domésticas como del cuidado “son producidas como sujetos a través de estereotipos” (Pratt, 1997:164). ¿Por qué escoger *au pairs* mexicanas o brasileñas o colombianas? Como ejemplo, en el sitio de la empresa *Au Pair Care*, se promociona a las *au pairs* provenientes de México, por ser una “oportunidad maravillosa de introducir a los niños al país vecino”. Es así que invitan a llevar

a una *au pair* mexicana a su hogar (...) porque la gente de México es bien conocida por su alta reverencia por los valores familiares, por los festivales abundantes con música y baile y por su cocina deliciosa que ha llegado a los corazones y los estómagos de la mayoría de los americanos” y “Sobre todo porque las *au pairs* mexicanas llevan su calidez y pasión a los roles de cuidadoras, asegurando que su familia tendrá una maravillosa experiencia en cuidado infantil (Au Pair Care, 2011) (traducción mía).

La misma empresa describe a los miembros de las familias de las *au pairs* provenientes de Brasil que suelen ser “extensas y cercanas”, como apegados, acostumbrados a la proximidad y a la interacción cotidiana; además describen como ventajas de las participantes su gusto por el fútbol, su música (la samba y el bossa nova) y los platillos que compartirán con la familia anfitriona: “Los Frijoles se encuentran en su menú en muchas formas y colores y el coco aparece en recetas de sopas, *cocktails*, aves, pescado y mariscos, como en postres y dulces” (Au Pair Care, 2011) (traducción mía).

Las páginas de las agencias educativas procuran ser políticamente correctas y advierten a los padres de familia que las descripciones sobre la cultura de las *au pairs* son generalidades y que en su mayoría son datos obtenidos a partir de experiencias de familias anfitrionas y de sus propias ejecutivas en los respectivos países, ya que éstas se centran en las cuestiones culturales y no en los estereotipos.

Sin embargo, los elementos que enfatizan son fragmentarios y encuentran cabida en el *cliché*, sin embargo es predominante ésta visión de lo que se puede encontrar en sitios latinoamericanos como *Au Pair International*. *The difference in cultural exchange* (Perú), ya que fomentan a las jóvenes participantes a convertirse en “una embajadora de nuestro país y lo nuestro; es decir, nuestra

música, Folklore, comidas (una de las más apreciadas del mundo), nuestra rica historia, diversidad en costa, sierra y selva y nuestro calor humano” (Au Pair International Perú, 2011), “como mediadoras las agencias también reflejan los estereotipos sostenidos por sus clientes” (Bakan y Stasiulus, 1995:321).

También los estereotipos sexistas de las empresas reafirman las nociones genéricas, las mujeres son elegidas sobre los varones por ser consideradas “naturalmente” dotadas para el cuidado. Es así que para la empresa *Go Au Pair* (2012) encuentre que para las *au pairs* provenientes de Brasil, Colombia, México, Ecuador, Panama, El Salvador la importancia de la familia sea crucial y que sea común que todas las jóvenes tengan experiencia cuidando niños y por tanto no les resulte ajeno el cocinar adecuadamente.

La circulación de estereotipos define la demanda laboral y las latinas bajo este esquema quedan circunscritas en la “demanda de mujeres tradicionales” (Hill Maher, 2003). Como concepto el estereotipo es “imposible” a decir Pratt “ya que reduce la complejidad y heterogeneidad de un proceso a sus relaciones con una función repetitiva, simple y homogénea” (1997:165). Las agencias promocionan chicas “latinas” interesadas en el *american way of life*, respetuosas del ambiente, educadas para la convivencia, amorosas con los niños, buenas cocineras, adaptables al contexto, “decentes” y con la capacidad de ofrecer una experiencia multicultural, a las y los niños estadounidenses, netamente basada en el idioma o la comida.

Pero para muchas jóvenes la performatividad de la “mexicanidad”, la “brasileñidad” o lo “latino” en general es una estrategia para acceder a un objetivo y la actuación variará según sea necesario, ya que las imágenes de lo latino no se mantienen estables (Piscitelli, 2009), como lo refiere Julia, *au pair* mexicana:

No estoy buscando que me quieran como a una hija ni que se interesen en mi vida como lo harían mis papás. Es decir: no necesito la ilusión de una familia adicional, para hacer mi trabajo. Para mí, mis hosts son mis jefes y el bienestar de sus hijos es mi chamba²⁰. Vine aquí para trabajar y no espero tener una familia sustituta (...). No olvido que ésta no es mi casa y ésta no es mi familia. Para mí, el año de *au pairismo* es eso: un año. No es toda la vida. Y no le encuentro utilidad a engancharnos emocionalmente con personas a las que no volveremos a ver después y con niños que no sabrán quiénes fuimos cuando tengan diez o quince años (Julia, blog 2012)

Consideraciones finales

El análisis del programa *au pair* y sus efectos es un tema poco explorado en América Latina y por el momento deja más preguntas que respuestas como *¿Qué implicaciones políticas tiene que el estatus de inmigrante no se aplique al caso de las au pairs?* o *¿cómo pensar a las au pairs en las cadenas de cuidado globales?*

Es decir, las *au pairs* son mujeres jóvenes sin compromisos maternos que cuidaran a los hijos e hijas de las empleadoras, que además no son legalmente trabajadoras pero tienen documentación apropiada como no inmigrantes en intercambio cultural. Y que además, como hipótesis a largo plazo, marcarán una pauta salarial a la baja entre las empleadas de cuidado formales e informales radicadas en Estados Unidos.

El tránsito de la figura *au pair* de intercambio cultural a trabajo del cuidado flexible, permite evidenciar la especificidad de la migración temporal de mujeres jóvenes y su eventual rotación, además de dar cuenta de la vinculación

²⁰ Chamba es una expresión coloquial que refiere al trabajo o al empleo.

estructural de las políticas neoliberales en la cotidianidad de los sujetos y de los sesgos de género, clase y racialización existentes.

La reciprocidad publicitada en agencias y estados se explica a través de una oportunidad gana – gana: tanto la familia como la *au pair* estarán expuestos a un “estilo de vida”, a la práctica de idioma y de una cultura diferente; y en términos prácticos, la *au pair* gana un lugar donde vivir como “parte de la familia”, comida, pago semanal compartido con la agencia y algo de dinero para un curso. A cambio la familia obtiene un cuidado infantil “amoroso” puertas adentro más algo de “ayuda” con las tareas domésticas.

Este tipo de programas refuerzan los efectos discursivos y prácticos de la inmigración como condición social, de otra manera, al fijar figuras migrantes aceptables, deseables y al oponerse a aquellos que están “fuera del orden político, la no pertenencia” y contribuye como reflexionaba Abdelmalek Sayad (2008) a “la reducción del sujeto a un cuerpo – labor” al evidenciar la complacencia de los estados por la rotación al impulsar políticas migratorias que apuntalen “la ilusión de lo provisorio”.

Uno de los pilares del intercambio *au pair* es justamente lo provisional de su duración y la rotación asegurada de las trabajadoras del cuidado. La importancia de reflexionar sobre las acciones de las agencias radica en que tienen un impacto material en la reproducción y vigencia en las condiciones del programa *au pair*; cabe destacar que la oposición de las empresas de colocación sobre la reforma migratoria de Estados Unidos relativo a la regulación *au pair* es clara, estas agencias han iniciado una campaña llamada “Raise your voice for exchange”²¹ (Mayo, 2013) a través de la “Alianza para el intercambio educativo y cultural” para promover acciones contra el apartado sobre “prevención del tráfico de personas” de la reforma en la que se prevé cambiar el estatuto de las *au pairs* de participantes de un intercambio a trabajadoras para asegurar mejores condiciones laborales.

Las jerarquías entre empleadora y trabajadora que se han naturalizado y el espacio considerado como “privado” en que las *au pairs* desempeñan una ayuda en la familia, oscurece la relación laboral que en teoría no existe. Las *au pairs* quedan al margen del debate de los derechos laborales, en la legislación internacional a pesar de no estar regulado, se recomendó en 2004 que existiera, al menos, vigilancia al respecto (OIT, 2010:38). Pero la legislación estadounidense las excluyen de antemano y las implicaciones políticas de su carácter de no inmigrante lo validan puesto que las *au pairs* se encuentran en un intercambio cultural, temporal y rotativo.

Referencias bibliográficas, hemerográficas y electrónicas

- Aguilar Pérez, Mirza (en prensa) “¿Atrapadas en un cuento de hadas?: Tras las representaciones de *au pairs* mexicanas ante la demanda de trabajo doméstico y del cuidado en EUA”, en Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos (Coords.), *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, CIESAS, EGAP/ITESM, México.
- Anderson, Bridget (2000) *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Londres, Zed Books
- Anderson, Bridget (2001) *Reproductive Labour and Migration*, Ponencia para the Sixth Metropolis Conference, Rotterdam, URL: <http://www.capwiz.com/alliance-exchange/issues/alert/?alertid=62650136&PROCESS=Take+Action>

21 La iniciativa “Alza tu voz por el intercambio” urge a las familias anfitrionas a tomar acciones contra la reforma migratoria, entre las que destacan: mandar cartas masivamente a los senadores para expresar su preocupación por el posible encarecimiento del programa, la complicación en la regulación y por comprometer el futuro del intercambio; otra acción sugerida es visitar a los representantes locales del distrito en que habitan las familias y mantenerse informados. Ver: <http://capwiz.com/alliance-exchange/issues/alert/?alertid=62650136&PROCESS=Take+Action>

- transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/WPTC-02-01%20Anderson.doc.pdf
- Anderson Bridget (2007) "A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers" en *European Journal of Women's Studies*, Vol. 14, pp. 247 -264
- Ariza, Marina (2011) "Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos" en *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 136, octubre-diciembre, pp. 3-23, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, España
- Bakan, Abigail B. y Daiva K. Stasiulius (1995) "Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work" en *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Núm. 20, pp. 303 - 335
- Bhabha, Hommi K. (2002) *El lugar de la cultura*, Buenos Aires, Manantial
- Bellafante, Ginia (2006) "To Give Children an Edge, Au Pairs From China" en *The New York Times*, 5 de Septiembre
- Chang, Grace (2000) *Disposable Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy*, Massachusetts, South End Press, Cambridge
- Collier, Janer, Michelle Z. Rosaldo y Sylvia Yanagisako (1997) "Is There a Family" en Lancaster, Roger N. y Micaela di Leonardo (eds.) *The Gender/Sexuality Reader. Culture, History, Political Economy*, Nueva York, Routledge
- Cox, Rosie (2006) *The servant problem. Domestic employment in a global economy*, Londres, Tauris.
- Crehan, Kate (2004) [2002] *Gramsci, cultura y antropología*, Barcelona, Ediciones Bellaterra.
- Cuartas Villa, Lina (en prensa) "Jóvenes au pair: figura invisible de la migración y del empleo doméstico internacional", en Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos (Coords.), *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, CIESAS, EGAP/ITESM, México.
- Delaney, Kathleen A. (1994) "A Response to "Nannygate": Untangling U.S. Immigration Law to Enable American Parents to Hire Foreign Child Care Providers," *Indiana Law Journal*: Vol. 70:1, Art. 10, disponible en: <http://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol70/iss1/10>
- De Genova, Nicholas (2005) *Working the boundaries. Race, Space and "Illegality" in Mexican Chicago, USA*, Duke University Press
- Domenech, Eduardo E. (2011) "Crónica de una 'amenaza' anunciada. Inmigración e 'ilegalidad': visiones de Estado en la Argentina contemporánea" en Feldman-Bianco, Bela, Liliana Rivera-Sánchez, Carolina Stefoni y Marta Inés Villa. *La Construcción del sujeto migrante en América Latina: Prácticas, representaciones y categorías*, Quito: FLACSO – CLACSO- U. Alberto Hurtado
- D'Souza, Asha (2010) *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*, Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, Ginebra, OIT
- Gil Araujo, Sandra (2009) "Interrogar al Estado desde la inmigración" en Domenech, Eduardo (comp.) *Migración y política: el Estado interrogado. Procesos actuales en Argentina y Sudamérica*, Argentina, Universidad Nacional de Córdoba.
- Hill Maher, Kristen (2003) *The Gendered Migration of Sex Workers, Domestic Workers and Correspondence Brides*, ponencia para "The International Migration Of "Traditional Women". Migrant Sex Workers, Domestic Workers, and Mail-order Brides in the Pacific Rim, The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS) University of California, San Diego pp. 1 – 34

- Hondagneu – Sotelo, Pierrette [2001] (2011) *Doméstica. Trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*, México, Miguel Ángel Porrúa – Instituto Nacional de Migración
- Izquierdo, María Jesús (2003) “Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado” en *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*, Emakunde, Donostia, URL: http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/10/Socializacion_del_cuidado.pdf
- Mattingly, Doreen J. (2001) “The Home and the World: Domestic Service and International Networks of Caring Labor” en *Annals of the Association of American Geographers*, Núm. 91, pp. 370 - 386
- Mezzandra, Sandro (2005) *Taking care: Migration and the political economy of Affective Labor*, artículo presentado en el Centre for the Study of Invention and Social Process, Goldsmiths College, University of London
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010) *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Sesión 99.a, pp. 38 - 50
- Pratt, Geraldine (1997) “Stereotypes and ambivalence: The construction of domestic workers in Vancouver, British Columbia” en *Gender, Place and Culture*, Núm. 4, pp.159 – 177.
- Piscitelli, Adriana (2009) *Actuando la “brasileñidad”? Tránsitos entre circuitos de turismo sexual y los mercados del sexo y matrimonial europeos*, documento de trabajo presentado en LASA
- Rollins, Judith (1985) *Between Women: Domesticity and Their Employers*, Filadelfia, Temple University Press
- Salazar Parreñas, Rhacel (2001) *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*, California, Stanford University Press
- Sayad, Abdelmalek (2008). “Estado, nación e inmigración. El orden nacional ante el desafío de la inmigración”. *Apuntes de Investigación del CECYP*, núm. 13.
- Scott, Joan W. (1999) “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Navarro, Marysa y Catharine Stimper (Comp.) *Sexualidad, género y roles sexuales*, Buenos Aires, FCE, pp. 37 - 75.
- West, Candance y Don H. Zimmerman (1999) “Haciendo género” en Navarro, Marysa y Catharine Stimper (Comp.) *Sexualidad, género y roles sexuales*, Buenos Aires, FCE, pp. 109-143.

Páginas Web

- ALLIANCE FOR INTERNATIONAL EDUCATIONAL AND CULTURAL EXCHANGE (2013) URL: <http://www.alliance-exchange.org/>
- AU PAIR CARE (2013) URL: <http://www.aupaircare.com/>
- AU PAIR IN AMERICA (American Institute for Foreign Study) (2013) URL: <http://www.aupairinamerica.com/>
- AU PAIR MOM (2011 - 2013) URL: <http://aupairmom.com>
- CULTURAL CARE AU PAIR USA (IAPA Full Voting Member) (2013) URL: www.culturalcare.com
- DEPARTAMENTO DE ESTADO EUA (2013) URL: <http://j1visa.state.gov/basics/facts-and-figures/>
- GO AU PAIR (American Cultural Exchange) (IAPA Full Voting Member) (2013) URL: <http://www.goaupair.com/>
- INTERNATIONAL AU PAIR ASSOCIATION (IAPA) (2013) URL: www.iapa.org
- PRO AU PAIR (A.P.EX. American Professional Exchange) (2013) URL: www.proaupair.com

Videos

- Au Pair Care (2011) *Au Pair Care - Making Parenthood a Little Easier*, canal: AuPairCare1989, URL: <http://www.youtube.com/watch?v=I5lXrb1Mg3E&feature=relmfu>
- Au Pair Care (2010) *AuPairCare - Childcare That Fits Your Lifestyle, Timing, Budget and Children*, canal: AuPairCare1989, URL: <http://www.youtube.com/watch?v=DNXWJkSYZq0&feature=related>
- Cultural Care Au Pair (CCAP) (2008) *Au Pair Cultural Care!*, canal: judity84, URL: <http://www.youtube.com/watch?v=kzt-XT6P4xw>
- Cultural Care Au Pair (2011) *Flexible childcare for less than \$8 per hour!* Canal: culturalcare, URL: <http://www.youtube.com/watch?v=57xMsu1GDq0>
- Robinson, Susan (2009) *What's the best way to handle my au pair's curfew?* Canal: culturalcare, URL: <http://www.youtube.com/watch?v=mqeVRlhtXyY&feature=related>
- Robinson, Susan (2010) *How can a Household Handbook help my au pair?*, canal: culturalcare, URL: http://www.youtube.com/watch?v=_ICj85Tmw9w&feature=related